

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สัมฤทธิ์ผลของการนำวิธีการไถ่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทแรงงานมาใช้ในศาลแรงงานภาค 5 มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อสำรวจผลที่ได้รับจากการไถ่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท
2. วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการไถ่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท
3. สำรวจความพึงพอใจของคู่ความต่อระบบและวิธีการไถ่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทของศาลแรงงานภาค 5
4. สำรวจหาปัญหา อุปสรรค มาตรการ และข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการไถ่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทของศาลแรงงานภาค 5

โดยการสำรวจจากสถิติข้อมูลของศาลแรงงานภาค 5 ในระหว่างเดือน ธันวาคม 2547 - กรกฎาคม 2549 จะเห็นได้ว่าสถิติคดีที่ฟ้องทั้งสิ้นของศาลแรงงานภาค 5 เกิดขึ้นทั้งสิ้น 1,838 คดี และศาลแรงงานภาค 5 ได้นำคดีที่เกิดขึ้นทั้งสิ้นนั้นเข้าสู่ระบบการไถ่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ปรากฏว่า ผลที่ได้รับจากการดำเนินการครั้งนี้เกิดจากการไถ่เกลี่ยสำเร็จทำให้คู่ความทำสัญญายอมความจำนวน 209 เรื่อง โจทก์ถอนฟ้องจำนวน 185 เรื่อง และมีคดีที่เข้าสู่การพิจารณาเพียง 178 เรื่อง เท่านั้น ส่วนคดีที่เหลืออีกจำนวน 1,266 เรื่อง อยู่ระหว่างการไถ่เกลี่ย และนอกจากนี้แล้วยังได้ทำการเก็บข้อมูลจากประชาชนที่มาทำการติดต่อที่ศาลแรงงานภาค 5 จำนวน 150 คน เป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย คำถามปลายเปิด (Open - ended Question) คำถามปลายปิด และคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าต่ำสุด (Minimum) และค่าสูงสุด (Maximum) และหาค่าความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบที (t - Test) และสถิติทดสอบเอฟ (F - Test) รวมทั้งหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรวมด้วยสถิติแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment)

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลพื้นฐานและภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นประชาชนผู้มาติดต่อและใช้บริการของศาลแรงงานภาค 5 จำนวน 150 คน เป็นเพศชาย 74 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 เพศหญิง 76 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 21-30 ปี

ร้อยละ 56 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 23.3 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 16.7 และอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 4 ตามลำดับ สำหรับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ส่วนใหญ่จะมีสถานภาพโสดและสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมา หย่าร้าง / เลิกร้าง คิดเป็นร้อยละ 6.7 คู่สมรสถึงแก่กรรม คิดเป็นร้อยละ 4 และแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมา ม.6 / ปวช. คิดเป็นร้อยละ 21.3 ปวส. คิดเป็นร้อยละ 11.3 ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 6.7 และประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 6 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งการทำงานที่ทำนั้นส่วนใหญ่เป็นลูกจ้าง / พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 74.7 รองลงมา ผู้บริหาร / หัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และตัวแทนบริษัท คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ สำหรับรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ส่วนใหญ่รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมา รายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 29.3 รายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4 รายได้มากกว่า 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.3 และรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ส่วนใหญ่ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามจะมีที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมา เช่าบ้านอยู่ คิดเป็นร้อยละ 26.7 พักอยู่กับญาติ คิดเป็นร้อยละ 12.0 และอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ ความต้องการเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ใกล้เคียงและประណอมข้อพิพาทสำหรับประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้ใกล้เคียงมีความอิสระและเป็นกลาง คิดเป็นร้อยละ 79.3 รองลงมา มีความรู้และประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ย คิดเป็นร้อยละ 74 มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาหรือเรื่องที่พิพาท คิดเป็นร้อยละ 72 มีความสามารถในการเจรจาและติดต่อสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 62.7 รักษาความลับของคู่พิพาท คิดเป็นร้อยละ 60 และมีความอดทน คิดเป็นร้อยละ 58 ตามลำดับ

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านข้อพิพาทของคู่กรณีซึ่งมีความสัมพันธ์กับการไกล่เกลี่ยและประណอมข้อพิพาท

คดีพิพาทเกี่ยวกับแรงงานนั้นจะเป็นคดีที่มีทุนทรัพย์ไม่สูงมาก เนื่องจากส่วนมากแล้วจะเป็นการจ้างค่าจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ดังแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 150 ชุดนั้น ทุนทรัพย์ที่พิพาทจะอยู่ระหว่าง 10,000-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมา ทุนทรัพย์จำนวน 30,001-60,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.3 ทุนทรัพย์จำนวน 60,001-90,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18 ทุนทรัพย์มากกว่า 90,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 12.7 และทุนทรัพย์ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ส่วนเรื่องพิพาทที่เกิดขึ้นส่วนมากนั้นจะเกิดจากสภาพการจ้างงาน เช่น สิทธิประโยชน์ต่างๆ การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ค่าจ้าง สวัสดิการ ค่าชดเชยต่างๆ คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมา สัญญาจ้างแรงงานที่ไม่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 22.0 การให้สิทธิในการเรียกร้องเจรจาต่อรอง เช่น สมาชิกสหภาพแรงงานตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 6.0 สภาพการทำงาน เช่น สภาพที่ทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 4 อุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 2 และอื่นๆ ร้อยละ 7

การฟ้องคดีแรงงานส่วนมากของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 ชุด จะเห็นได้ว่าคู่ความต้องการเป็นโจทก์ คิดเป็นร้อยละ 76 รองลงมา เป็นจำเลย คิดเป็นร้อยละ 10 มีการทำแทนนิติบุคคล คิดเป็นร้อยละ 7.3 และผู้ทำการแทนนิติบุคคลในฐานะจำเลย คิดเป็นร้อยละ 6.7 ลักษณะคดีที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานภาค 5 นั้นจะเป็นโจทก์คนเดียวเป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 52.0 จำเลยคนเดียว คิดเป็นร้อยละ 45.3 โจทก์หลายคน คิดเป็นร้อยละ 34.7 จำเลยหลายคน คิดเป็นร้อยละ 28.7 โดยมีข้อพิพาทประเด็นเดียว คิดเป็นร้อยละ 6.7 และข้อพิพาทหลายประเด็น คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

การไต่เถียงของศาลแรงงานภาค 5 นั้น ได้ดำเนินการทั้ง 3 ขั้นตอน โดยมีการไต่เถียงก่อนฟ้อง การไต่เถียงก่อนพิจารณา และการไต่เถียงระหว่างพิจารณา ซึ่งจากการตอบแบบสอบถามของประชาชนผู้มาติดต่อกับศาลแรงงานภาค 5 จำนวน 150 ชุด ทำให้ทราบว่า ในศาลแรงงานภาค 5 นั้น ส่วนมากจะมีการไต่เถียงและประนอมข้อพิพาทก่อนพิจารณาคดีดำเนินการโดย นิติกร ผู้อำนวยการฯ หรือผู้ประนีประนอมของศาล คิดเป็นร้อยละ 76 รองลงมา จะเป็นการไต่เถียงและประนอมข้อพิพาทระหว่างพิจารณาดำเนินการโดยผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ คิดเป็นร้อยละ 13.3 และการไต่เถียงและประนอมข้อพิพาทก่อนฟ้องดำเนินการโดยนิติกร บุคคลภายนอก คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

โดยลักษณะการฟ้องคดีในศาลแรงงานภาค 5 นั้นจะมีนโยบายในการดำเนินการ คือ ทุกคดีที่มีการฟ้องจะต้องทำการไต่เถียงก่อนการพิจารณา จึงทำให้ทราบว่า ส่วนมากที่มาของการไต่เถียงจะเกิดจากนิติกร ผู้ประนีประนอม ผู้อำนวยการฯ ของศาลแนะนำ ชักชวนให้เข้าสู่ระบบการไต่เถียง คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคู่ความสมัครใจให้มีการไต่เถียงเอง คิดเป็นร้อยละ 14.7 คู่ความขอให้ศาลไต่เถียงหรือส่งคดีเข้าสู่ระบบไต่เถียง คิดเป็นร้อยละ 11.3 ผู้พิพากษาเป็นฝ่ายริเริ่มไต่เถียงในห้องพิจารณาคดี คิดเป็นร้อยละ 7.3 และผู้พิพากษาเป็นฝ่ายชักชวนให้ส่งคดีเข้าสู่ระบบไต่เถียง คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ ซึ่งการไต่เถียงและประนอมข้อพิพาทในศาลแรงงานภาค 5 นั้น จะใช้เวลาในการไต่เถียงไม่นานมาก จะเห็นได้ว่าส่วนมากแล้วใช้เวลาเพียง 1 นัด คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมา ใช้เวลา 2 นัด คิดเป็นร้อยละ 24.7 และใช้เวลา 3 นัด คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ ในการประชาสัมพันธ์การไต่เถียงและประนอมข้อพิพาททำให้ทราบว่า ส่วนมากแล้วจะรู้จักศูนย์ไต่เถียงข้อพิพาทของศาล คิดเป็นร้อยละ 81.3 และไม่รู้จัก คิดเป็นร้อยละ 18.7 โดยการรู้จักศูนย์

ใกล้เคียงของศาลนั้น ส่วนมากแล้วจะรู้จักศูนย์ใกล้เคียงข้อพิพาทจากหนังสือศูนย์ใกล้เคียง คิดเป็นร้อยละ 55.9 รองลงมาจากจดหมาย คิดเป็นร้อยละ 38.6 แผ่นพับ คิดเป็นร้อยละ 27.6 และหนังสือพิมพ์ คิดเป็นร้อยละ 13.1 ตามลำดับ ผู้ที่ทำหน้าที่ในการใกล้เคียงคดีของศาลแรงงานภาค 5 นั้นส่วนมากจะเห็น นิติกร / ผู้อำนวยการฯ คิดเป็นร้อยละ 86.7 รองลงมา ผู้พิพากษา คิดเป็นร้อยละ 29.3 และบุคคลภายนอก คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านขั้นตอนการดำเนินงานจัดการใกล้เคียง

ศาลแรงงานภาค 5 ได้ดำเนินการจัดตั้งศูนย์ใกล้เคียงในศาล โดยมีการจัดห้องใกล้เคียงที่เป็นสัดส่วนเพื่อให้คำปรึกษาหารือ พุดคุยกันระหว่างคู่กรณี (คู่ความ) แยกต่างหากจากห้องพิจารณาคดี และให้คู่ความทุกฝ่ายคัดลอกข้อพิพาทเข้าสู่ระบบใกล้เคียงด้วยความสมัครใจ มีการแต่งตั้งผู้พิพากษา นิติกร หรือบุคคลที่สามที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะใกล้เคียงเป็นผู้สมัครเข้ามาเป็นผู้ใกล้เคียง โดยทำให้คู่ความเกิดความพึงพอใจในกระบวนการใกล้เคียง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ไม่มีฝ่ายใดแพ้ ไม่มีฝ่ายใดชนะ ทำให้คู่ความสามารถอธิบายปัญหาข้อพิพาท และความต้องการของคู่ความได้ดีมาก ในนัดแรกผู้ใกล้เคียงและประณอมข้อพิพาทได้อธิบายขั้นตอนกระบวนการใกล้เคียงข้อพิพาทและได้อธิบายถึงกติกาต่าง ๆ ให้คู่ความเข้าใจได้อย่างชัดเจน ซึ่งแจ้งข้อดีข้อเสียของการตกลงกัน โดยวิธีใกล้เคียงทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการพิจารณาคดีในศาล

ผู้ใกล้เคียงและประณอมข้อพิพาทได้ให้คู่ความพูดเสนอข้อเท็จจริงและข้อเรียกร้องได้อย่างเต็มที่ มีการสร้างบรรยากาศและความเข้าใจในขณะใกล้เคียงและสรุปให้เห็นข้อเรียกร้องของอีกฝ่ายหนึ่งให้ทราบอย่างชัดเจน และเสนอทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อให้ได้ข้อยุติที่พอใจของสองฝ่าย ใช้เวลาในการใกล้เคียงเหมาะสมรวดเร็วหรือไม่ยาวนานเกินไป โดยที่ผู้ใกล้เคียงและประณอมข้อพิพาทมีการรับฟังและพยายามเสนอแนะทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อให้พิจารณาด้วยความเป็นธรรม แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะให้คู่ความได้อย่างน่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรงไปตรงมา ไว้วางใจได้ และแนะนำให้มีการไต่สวนถึงข้อโต้แย้ง เปรียบเทียบทางกฎหมายให้คู่ความอย่างชัดเจน โดยมีความอดทนพยายามที่จะเจรจาพูดคุยเพื่อให้คู่ความตกลงกันได้อย่างสุจริตใจรวมทั้งมีส่วนร่วมในการร่าง / แก้ไขสัญญาให้ถูกต้องครบถ้วนและชัดเจน

5.1.4 ผลที่ได้รับจากการทำการใกล้เคียงและประณอมข้อพิพาทมาใช้ในศาลแรงงานภาค 5

จากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มาติดต่อศาลแรงงานภาค 5 ในกรณีที่ศาลแรงงานภาค 5 ได้นำระบบใกล้เคียงและประณอมข้อพิพาทมาใช้ ทำให้เกิดผลการลดปริมาณคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาล ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี ไม่เสียเวลาที่ต้องไปศาลและรอคอยการตัดสินคดี ซึ่งใช้เวลานานทำให้คู่ความมีความสัมพันธ์ที่ดีกันดั้งเดิม ลดความขัดแย้ง เปิดโอกาสให้คู่ความมีทางเลือกในการยุติความขัดแย้งเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย คู่ความมีความพอใจในข้อตกลงที่ทำต่อกันและ

รู้สึกได้ว่าเป็นธรรมชาติ มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้พิพากษา ผู้ไกล่เกลี่ย และสถาบันศาล ทำให้เกิดความเข้าใจถึงปัญหาข้อพิพาทและแนวทางการดำเนินคดีซึ่งสามารถที่จะสรุปผลของการไกล่เกลี่ยดังนี้

1. การเปิดเผยข้อเท็จจริงในคดีเพิ่มขึ้น
2. เวลาที่ใช้ในการพิจารณาตัดสินคดีเสร็จสิ้นโดยเร็ว
3. ความเข้าใจในการเจรจาหว่านคู่ความเพิ่มขึ้น ทำให้คู่ความมีเจตคติและความเข้าใจที่ดีต่อกัน
4. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคู่ความเพิ่มขึ้น
5. ความรู้สึกที่ดีต่อสถาบันศาลเพิ่มขึ้น
6. ลดกระบวนการพิจารณาตัดสินในศาลชั้นต้น ลดปริมาณคดีในชั้นอุทธรณ์ ฎีกา
7. ประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี

5.1.5 ความพึงพอใจของคู่ความต่อระบบและวิธีการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทของศาลแรงงานภาค 5

ความพึงพอใจของคู่ความต่อปัจจัยด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการดำเนินการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ซึ่งได้แก่ สถานที่ที่ใช้ในการประชุม พุดคุย เจรจาเป็นสัดส่วน เหมาะสม การอำนวยความสะดวก ส่วนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร อยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจของคู่ความต่อปัจจัยด้านบุคลากรในการดำเนินการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ได้แก่ ความเอาใจใส่และอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่และบุคลากรของศาลที่ให้บริการ อธิษาศัยไมตรี ความสุภาพของเจ้าหน้าที่และบุคลากรของศาล ความอดทน ความรู้ความสามารถของผู้ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ย ความเป็นอิสระและความเป็นกลางของผู้ทำหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยและการอำนวยความสะดวกให้แก่คู่กรณีและผู้ไกล่เกลี่ยตลอดระยะเวลาที่มีการไกล่เกลี่ย อยู่ในระดับมาก

ความพึงพอใจของคู่ความต่อปัจจัยด้านระบบการไกล่เกลี่ย การกำหนดวัน เวลา ในการไกล่เกลี่ย การกำหนดรูปแบบและวิธีการไกล่เกลี่ยและการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์เพื่อแจกจ่ายให้คู่ความได้รับทราบถึงระบบการไกล่เกลี่ย อยู่ในระดับมาก

5.1.6 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

สำหรับคำถามปลายเปิดจากการตอบแบบสอบถามของประชาชนที่มาติดต่อศาลแรงงานภาค 5 ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากรในการดำเนินการ คือ เจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทควรจะต้องติดบัตรประจำตัวแสดงชื่อ ตำแหน่งเพื่อความสะดวกของผู้มาติดต่อจะได้ทราบว่าเจ้าหน้าที่นั้นมีตำแหน่งอะไร และมีหน้าที่อย่างไรในการปฏิบัติงาน

2. ด้านสถานที่ของศาลแรงงานภาค 5 คับแคบ ซึ่งปัจจุบันใช้ร่วมกับห้องสมุด ห้องพัก ผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานภาค 5 เนื่องจากอาคารที่ใช้ปัจจุบันเป็นอาคารเก่าของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และกำลังขออนุมัติใช้ที่ราชพัสดุเพื่อทำการก่อสร้างอาคารใหม่

5.1.7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 การไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทส่งผลให้

- ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณาของศาล
- ลดค่าใช้จ่ายให้แก่คู่ความ
- สร้างความเป็นธรรม เปิดเผย โปร่งใส ความพึงพอใจให้คู่กรณี

ผลการศึกษาพบว่า การไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทส่งผลให้ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่ในการพิจารณาของศาลโดยที่คู่ความสามารถตกลง ยอมความ และทำสัญญาประนีประนอมยอมความ โจทก์ถอนฟ้องและคดีไม่มีการอุทธรณ์ฎีกา ทำให้ลดปัญหาคดีเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาล ลดค่าใช้จ่ายให้แก่คู่ความ เนื่องจากคดีความเสร็จสิ้นโดยเร็ว ในการไกล่เกลี่ยนั้นคู่ความเป็นผู้มีอำนาจในการตกลงเจรจาเองโดยที่ผู้ไกล่เกลี่ยเป็นเพียงคนกลางที่ทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยดำเนินการได้อย่างเปิดเผย โปร่งใส สร้างความเป็นธรรม ความพึงพอใจให้แก่คู่ความเป็นอย่างมาก

ดังนั้น สมมติฐานข้อ 1 จึงได้รับการยอมรับ

สมมติฐานข้อ 2 ปังจัยส่วนบุคคลของคู่กรณี ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งการทำงานที่ทำ รายได้ ฐานความคิดที่ไกล่เกลี่ยมีอิทธิพลต่อผลการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

ผลการศึกษาพบว่า ปังจัยด้านเพศเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อผลการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท สำหรับอายุ ตำแหน่งการทำงานที่ทำ รายได้ และฐานความคิดที่ไกล่เกลี่ยไม่มีอิทธิพลต่อผลการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่าปังจัยส่วนบุคคลของคู่กรณี ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งการทำงานที่ทำ รายได้ ฐานความคิดที่ไกล่เกลี่ยมีอิทธิพลต่อผลการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

สมมติฐานข้อ 3 ปังจัยด้านข้อพิพาท ได้แก่ ทุนทรัพย์ในการพิพาท เรื่องพิพาทที่เกิดขึ้น ลักษณะการไกล่เกลี่ยคดี ที่มาของการไกล่เกลี่ย และขั้นตอนและกระบวนการไกล่เกลี่ยมีความสัมพันธ์ต่อผลการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

ผลการศึกษาพบว่า เรื่องพิพาทที่เกิดขึ้น ที่มาของการไกล่เกลี่ย และขั้นตอนและกระบวนการไกล่เกลี่ยมีความสัมพันธ์ต่อผลการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ส่วนทุนทรัพย์ในการพิพาท ลักษณะการไกล่เกลี่ยคดีไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

ดังนั้น จึงไม่ยอมรับสมมติฐานข้อ 3 ปัจจัยด้านข้อพิพาท ได้แก่ ทุนทรัพย์ในการพิพาท เรื่องพิพาทที่เกิดขึ้น ลักษณะการโต้เถียงคดี ที่มาของการโต้เถียง และขั้นตอนและกระบวนการโต้เถียง มีความสัมพันธ์ต่อผลการโต้เถียงและประนอมข้อพิพาทบางส่วนเท่านั้น

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง สัมฤทธิ์ผลของการนำวิธีการโต้เถียงและประนอมข้อพิพาทแรงงานมาใช้ในศาลแรงงานภาค 5 ผู้ศึกษาได้สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า การโต้เถียงและประนอมข้อพิพาทส่งผลให้

- ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่การพิจารณาคดีของศาล
- ลดค่าใช้จ่ายให้แก่คู่ความ
- สร้างความเป็นธรรม เปิดเผย โปร่งใส ความพึงพอใจให้คู่กรณี

เนื่องจากการโต้เถียงและประนอมข้อพิพาทเป็นกระบวนการแก้ปัญหาโดยมีบุคคลที่สามที่เป็นคนกลางเข้าช่วยเหลือ แนะนำในการเจรจาต่อรองของคู่ความเพื่อระงับข้อพิพาท แต่ไม่มีอำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาท และเป็นผู้กระตุ่น / ให้โอกาสคู่ความได้เปิดเผยข้อเท็จจริงบางอย่าง รวมทั้งความต้องการที่แท้จริงของตนเองเพื่อเสนอให้แก่อีกฝ่าย โดยที่คู่ความจะเป็นผู้ที่สามารถตัดสินใจตกลงในเรื่องที่เจรจากันได้โดยไม่ต้องปรึกษาผู้อื่นอีก ขั้นตอนและกระบวนการโต้เถียงไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน และใช้เวลาไม่มาก ทำให้คดีเสร็จสิ้นอย่างรวดเร็วและประหยัดเวลา ช่วยลดปริมาณคดีที่เข้าสู่ระบบการพิจารณาคดีตามปกติของศาล ทั้งยังทำให้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างคู่ความเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนีย์ มัลลิกะมาลย์และคณะ (2528: VI) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ตุลาการหมู่บ้านเป็นโครงการที่ดี มีประโยชน์ต่อประชาชน ทำให้ลดปัญหาข้อพิพาทและทำให้ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นสามารถระงับลงไปด้วยความพึงพอใจของทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตลอดจนในกรณีที่ไม่ต้องนำข้อพิพาทผ่านขั้นตอนกระบวนการยุติธรรมและประชาชนต่างยอมรับในวิธีการระงับข้อพิพาทโดยตุลาการหมู่บ้าน เช่นเดียวกับที่ถาวร เสนเนียม (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประนอมข้อพิพาทระดับหมู่บ้านในประเทศไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรที่ทำหน้าที่ในการประนอมข้อพิพาท สรุปผลการวิจัยส่วนหนึ่งไว้ว่า โครงการประนอมข้อพิพาทระดับหมู่บ้านที่ดำเนินการโดยคณะกรรมการหมู่บ้านของประชาชนมีประโยชน์ต่อราษฎรในหมู่บ้าน ประชาชนยอมรับผลการประนีประนอมของคณะกรรมการหมู่บ้าน และมีความไว้วางใจรวมทั้งความพึงพอใจในผลของการประนีประนอมของคณะกรรมการหมู่บ้าน ในขณะที่อนันต์ ธีระจิต (2538) ได้กล่าวไว้ว่า การประนอมข้อพิพาทระดับหมู่บ้านโดยคณะกรรมการหมู่บ้าน ทำให้คู่ความต่างได้รับประโยชน์ เกิดความพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม บัวศรีและคณะ (2546) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การโต้เถียงระบบเจ้าโคตรทำให้เกิดการประนีประนอมขึ้นใน

ชุมชน สามารถยุติความขัดแย้งได้โดยไม่ต้องมีการฟ้องร้องคดีขึ้นโรงขึ้นศาล สร้างความเที่ยงธรรม บ้านเมืองสงบสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2546) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การไกล่เกลี่ยเป็นการลดภาระการบริหารจัดการคดี กระบวนการไกล่เกลี่ยไม่ยุ่งยากซับซ้อน คดีความเสร็จโดยเร็ว คู่ความสามารถยอมรับข้อเสนอกันและกัน ผู้ไกล่เกลี่ยช่วยให้คู่ความตกลงกันได้

โดยภาพรวมแล้ว จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่มีอิทธิพลและความสัมพันธ์ต่อสัมฤทธิ์ผลของการนำวิธีการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทแรงงานมาใช้ในศาลแรงงานภาค 5 คือ ปัจจัยด้านเพศ เรื่องพิพาทที่เกิดขึ้น ที่มาของการไกล่เกลี่ย และขั้นตอนการดำเนินการไกล่เกลี่ย ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ตำแหน่งการทำงานที่ทำ รายได้ ฐานความผิดที่ไกล่เกลี่ย และปัจจัยด้านข้อพิพาท ได้แก่ ทุนทรัพย์ในการพิพาท ลักษณะการไกล่เกลี่ยคดี เป็นต้น ไม่มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการนำวิธีการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทแรงงานมาใช้ในศาลแรงงานภาค 5 และไม่ได้ทำให้การไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทเกิดประสิทธิผลแต่อย่างใด เนื่องจากกระบวนการไกล่เกลี่ยนั้นไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลาไม่มาก คู่ความเสียค่าใช้จ่ายน้อย และรูปแบบต่างจากการพิจารณาตัดสินของศาล คือ มีความเป็นกันเอง ผู้ไกล่เกลี่ยมีจิตวิทยาและทักษะในการเจรจาไกล่เกลี่ย มีความอดทน พร้อมรับฟังปัญหาของคู่ความ มีวุฒิภาวะสูง มีประสบการณ์หลายด้านเป็นที่ยอมรับของคู่ความ และมีส่วนช่วยให้คู่ความตกลงกันได้ โดยที่ผู้ไกล่เกลี่ยชี้แจงข้อดี-ข้อเสียของการตกลงกันโดยไม่ต้องดำเนินคดีในศาล และผู้ไกล่เกลี่ยได้สร้างบรรยากาศให้เกิดความไว้วางใจ รวมทั้งสร้างความเข้าใจในการเจรจาของคู่ความ ช่วยให้คู่ความได้อธิบายปัญหาข้อพิพาทและบอกความต้องการของตนเสนอทางเลือกที่จะลดความแตกต่างของข้อเรียกร้องระหว่างคู่ความทั้งสองฝ่ายให้เคลิบเคลิ้ม และให้คู่ความได้มีส่วนร่วมในการร่าง / แก้ข้อสัญญาให้ถูกต้องครบถ้วน และชัดเจน การกระทำได้กล่าวนี้ทำให้ผลการไกล่เกลี่ยสำเร็จ

ดังนั้น โดยสรุปแล้วผู้ที่มีส่วนในการดำเนินการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ คือ คนกลางที่ทำหน้าที่ในการเป็นผู้ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท รวมทั้งนโยบายของศาลแรงงานภาค 5 ที่จะส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในผลดีและผลเสียของการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทต่อไปในอนาคต

All rights reserved

5.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษา

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการไต่ถามและประนอมข้อพิพาทให้มากขึ้น โดยทำผ่านตัวแทนหลาย ๆ ฝ่าย เช่น ผู้นำชุมชน การจัดทำป้ายโฆษณา
2. ควรมีการกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการไต่ถามและประนอมข้อพิพาทเบื้องต้นในหมู่บ้านและชุมชนต่าง ๆ มีการอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการไต่ถามและประนอมข้อพิพาท รวมทั้งให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมายต่อประชาชนทั่วไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลงานการไต่ถามและประนอมข้อพิพาทของศาลแรงงานภาคต่าง ๆ เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการเปรียบเทียบ รวมถึงวิเคราะห์ความแตกต่างในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลของการนำวิธีการไต่ถามและประนอมข้อพิพาทแรงงานมาใช้ในศาลแรงงาน
2. ควรมีการศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อศาลแรงงานภาค รวมถึงทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับกระบวนการไต่ถามและประนอมข้อพิพาท
3. ควรทำการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการไต่ถามและประนอมข้อพิพาทอย่างจริงจังทั้งในด้านกฎหมาย การบริหารและการนำไปปฏิบัติ เพื่อที่จะทำให้การไต่ถามและประนอมข้อพิพาทเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved